



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓ
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. I

PROPUESTA DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE SIETE AGUAS

ALUMNA: Marta Toledo Muñoz

Grado en Gestión y Administración Pública

TUTORIZADO POR: Ester Guijarro Tarradellas

Curso Académico 2019-2020

AGRADECIMIENTOS:

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO PRIMERO: INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.1 INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.2 RESUMEN | 6 |
| 1.3 OBJETIVOS | 6 |
| 1.4 RELACIÓN CON ODS | 7 |
| 1.5 RELACIÓN CON LAS ASIGNATURAS DE LA TITULACIÓN | 9 |
| 1.6 ESTRUCTURA DOCUMENTAL | 9 |
| CAPÍTULO SEGUNDO: MUNICIPIO DE SIETE AGUAS. ENTORNO Y CONTEXTO | 11 |
| 2.1 MUNICIPIO DE SIETE AGUAS | 11 |
| 2.1.1 HISTORIA..... | 11 |
| 2.1.2 ACTUALIDAD..... | 12 |
| 2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN | 14 |
| 2.2.1 DEMOGRAFÍA Y ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN..... | 14 |
| 2.2.3 ECONOMÍA..... | 17 |
| 2.3 ESTRUCTURA DEL AYUNTAMIENTO | 18 |
| 2.3.1 NORMATIVA APLICABLE | 18 |
| 2.4 DISTINTIVO DE IGUALDAD | 19 |
| CAPÍTULO TERCERO: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD | 21 |
| 3.1 QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD | 21 |
| 3.1.1 CARACTERÍSTICAS | 22 |
| 3.2 FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD | 23 |
| 3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 27 |
| 3.4 PARTES QUE INTERVIENEN..... | 28 |
| CAPÍTULO CUARTO: PROPUESTA: PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SIETE AGUAS | 30 |
| 4.1 INTRODUCCIÓN | 30 |
| 4.2 DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SIETE AGUAS..... | 31 |
| CAPÍTULO QUINTO: CONCLUSIONES | 53 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 55 |
| ANEXO | 56 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| GRÁFICO 1. PIRÁMIDE DE POBLACIÓN DE SIETE AGUAS | 14 |
| GRÁFICO 2. HABITANTES SEGÚN EL LUGAR DE NACIMIENTO | 15 |
| GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HABITANTES..... | 16 |
| GRÁFICO 4. NACIONALIDADES EN SIETE AGUAS EN EL AÑO 2019 | 17 |
| GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DEL PARO EN SIETE AGUAS POR MESES (2013-2020)..... | 17 |
| GRÁFICO 6. HOMBRES Y MUJERES EN EL GOBIERNO | 34 |
| GRÁFICO 7. HOMBRES Y MUJERES EN EL AYUNTAMIENTO..... | 35 |
| GRÁFICO 8. FRANJAS DE EDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO..... | 36 |
| GRÁFICO 9. NIVEL DE ESTUDIOS | 37 |
| GRÁFICO 10. ÁREA DE TRABAJO..... | 38 |
| GRÁFICO 11. TIPO DE CONTRATO | 38 |
| GRÁFICO 12. JORNADA LABORAL | 39 |
| GRÁFICO 13. SALARIO MENSUAL | 40 |
| GRÁFICO 14. NÚMERO DE HIJOS | 41 |
| GRÁFICO 15. BAJAS POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD | 43 |
| GRÁFICO 16. PUESTOS DE RESPONSABILIDAD | 43 |

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| ILUSTRACIÓN 1:OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE..... | 7 |
| ILUSTRACIÓN 2. MUNICIPIO DE SIETE AGUAS EN 1950 | 12 |
| ILUSTRACIÓN 3. MUNICIPIO DE SIETE AGUAS..... | 13 |
| ILUSTRACIÓN 4. FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD..... | 24 |
| ILUSTRACIÓN 5. PIRÁMIDE ORGANIZATIVA | 28 |

CAPÍTULO PRIMERO: INTRODUCCIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde vayan ellos a buscarlas” (Campoamor, 2019).

Desde hace muchos años atrás, las mujeres se encuentran en una lucha constante por conseguir estar al mismo nivel que los hombres en cuanto a igualdad efectiva en todos los aspectos y ámbitos de la vida.

Para ello ha habido muchas mujeres que son en la actualidad un referente como Clara Campoamor o la recién fallecida Margarita Salas una científica que luchó por llegar a donde estaba, con numerosos estudios y logros conseguidos. Todas ellas han luchado para que la mujer consiguiera un puesto de responsabilidad y pueda estar al mismo nivel que los hombres en cuanto a tener las mismas posibilidades de empleo, mismas oportunidades, mismos salarios, etc.

Este derecho se encuentra recogido en la Constitución española, la norma más importante de la legislación española como veremos más adelante en este trabajo.

He decidido realizar este trabajo porque es un tema actual donde todavía queda mucho por hacer para conseguir esta completa igualdad, puesto que las mujeres representan la mitad de la población. Para ello se van a analizar las políticas de conciliación laboral y familiar, así como la relación de los puestos.

Gracias a este trabajo, que se realiza de modo práctico en una corporación local, se puede conocer si la organización ya tenía algún plan de igualdad aplicable a sus empleados y, en el caso de que sí lo tuviese, habría que investigar y conocer si lo aplican y de qué forma lo hacen para corregir los errores que pueda haber a la hora de su aplicación.

En caso de no tener ningún plan, sería conveniente crear uno dadas las circunstancias que se están dando a lo largo de estos años para promover una igualdad efectiva entre hombres y mujeres y, en este caso, entre los empleados y empleadas de la plantilla.

Es algo importante ya que no sería equitativo en caso de no tenerlo que las mujeres no puedan acceder a puestos de responsabilidad, así como a un salario igual al de los hombres o medidas para ayudar a la conciliación.

Además, a través de esto, se podría ampliar a toda la ciudadanía del municipio para crear una igualdad entre ciudadanas y ciudadanos a la hora de oportunidades y acceso a cualquier tipo de ayuda o recursos que necesiten.

1.2 RESUMEN

El objetivo de este trabajo fin de grado es diseñar y proponer un Plan de Igualdad para el Ayuntamiento de Siete Aguas, así como impulsar la transformación social del municipio, en cuanto a relaciones y convivencia con personas de diferentes sexos.

A través de este plan se intenta conseguir favorecer la no discriminación por razón de género y promover medidas que ayudan a erradicar estas discriminaciones que todavía pueden existir como puede ser la conciliación laboral y familiar de forma equitativa en la sociedad y, en concreto, en el Ayuntamiento de Siete Aguas.

Para ello, se realizará un análisis de la situación actual del Ayuntamiento en términos de igualdad, para poder analizar las debilidades existentes y proponer líneas estratégicas de mejora, así como planes concretos de acción.

1.3 OBJETIVOS

Una vez introducido este trabajo, se plantea el objetivo general del mismo:

El presente trabajo tiene como finalidad proponer un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Siete Aguas para conocer si se aplican las medidas de igualdad y establecer mejoras en caso de que esto no se aplique.

Para lograr este objetivo general, se plantean una serie de objetivos específicos que se detallan a continuación:

- Conocer el entorno social, histórico y demográfico del Ayuntamiento de Siete Aguas

- Conocer la estructura del Ayuntamiento
- Definir qué es un plan de igualdad, conociendo sus fases, características y partes intervinientes
- Analizar la situación actual del Ayuntamiento en términos de igualdad
- Diseñar y proponer un plan de Igualdad en el Ayuntamiento

1.4 RELACIÓN CON ODS

Las Naciones Unidas han establecido un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta contra el cambio climático y asegurar la prosperidad e igualdad para todos. (ONU, 2020)

Esto ha sido efectivo a través de la conocida Agenda 2030 de desarrollo sostenible donde cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse antes del 2030.

Para conseguir alcanzar estas metas todos los países del mundo deben colaborar desde los respectivos gobiernos juntamente con las empresas privadas y la sociedad en su conjunto.

Ilustración 1: Objetivos de desarrollo sostenible



FUENTE: (Naciones Unidas, 2019)

En este caso, el objetivo en el que se enmarca este trabajo es el número cinco, que trata de luchar para fomentar la *“igualdad de género”*. La finalidad es facilitar la igualdad a las niñas y mujeres del mundo en el acceso a la mayoría de las prestaciones y servicios tales como la educación, servicios médicos o el acceso a empleo en condiciones decentes y equiparadas a las de los hombres.

En la Agenda 2030 creada por la ONU, cada objetivo tiene desglosados unos indicadores para facilitar el conseguir el fin de cada objetivo para que todos los países cumplan. En el caso del objetivo cinco, se definen ocho indicadores que se deben cumplir para lograr la Igualdad de género, estos son (ONU, 2020):

- *“Eliminar todo tipo de violencia contra las mujeres y niñas, en cualquier ámbito”.*
- *“Eliminar todas las prácticas nocivas como son el matrimonio infantil, la mutilación genital femenina”*
- *“Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados a través de infraestructuras que promuevan la responsabilidad compartida en el hogar”*
- *“Asegurar la participación efectiva de las mujeres en cuanto a liderazgo en puestos de responsabilidad”*
- *“Asegurar el acceso a la salud sexual y reproductiva”*
- *“Emprender reformas para otorgar la igualdad en cuanto a recursos económicos, acceso a la propiedad, etc”*
- *“Mejorar el uso de la tecnología instrumental, sobre todo de la comunicación e información”*
- *“Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”*

El trabajo está directamente relacionado con este objetivo puesto que consiste en proponer un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Siete Aguas para

establecer medidas y acciones que logren la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro del Ayuntamiento.

1.5 RELACIÓN CON LAS ASIGNATURAS DE LA TITULACIÓN

Este trabajo se relaciona con varias asignaturas estudiadas en la carrera como son:

- Gestión de Recursos Humanos: al realizar un plan para posteriormente formar a los empleados.
- Estructuras Administrativas y Derecho Administrativo: para este trabajo se consultan distintas leyes como la de igualdad, también el estatuto de los trabajadores, la Ley de Régimen Local y la Constitución.
- Dirección Estratégica: por la necesidad de conocer y entender la estructura de los ayuntamientos, conocer cómo se divide, los tipos de niveles, etc.
- Sociología: por el análisis de la sociedad o la población, en este caso aplicada al municipio de Siete Aguas.

1.6 ESTRUCTURA DOCUMENTAL

Este trabajo está dividido en seis capítulos.

El primer y presente capítulo presenta la introducción donde se exponen los objetivos que van a desarrollar el trabajo, las asignaturas con las que se relaciona, una explicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cuál es el que más se ajusta a este trabajo. Además, incluye un resumen para explicar brevemente en qué consiste.

El segundo capítulo contiene una introducción a cerca del municipio de Siete Aguas donde se explica la historia del municipio, de los habitantes del municipio de sus características, y más en detalle, una explicación del Ayuntamiento y su organización.

En el tercer capítulo se explican los pasos a seguir a la hora de elaborar un Plan de Igualdad. Estos pasos se dan de manera detallada, primero con la definición de diferentes conceptos importantes a la hora de Plan de Igualdad, trata la

normativa vigente en cuanto a planes de igualdad y los procesos o pasos que se deben seguir en la elaboración de un Plan de Igualdad con la explicación de todos y cada uno de estos pasos.

El cuarto capítulo está dedicado a la elaboración del Plan aplicado al Ayuntamiento de Siete Aguas a través del análisis de los datos obtenidos para interpretar las conclusiones y aplicar el Plan en el Ayuntamiento para conseguir el fin último que es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la plantilla.

Por último, el capítulo cinco presenta las conclusiones que se extraen de todo el proceso de estudio y elaboración del Plan.

CAPÍTULO SEGUNDO: MUNICIPIO DE SIETE AGUAS. ENTORNO Y CONTEXTO

2.1 MUNICIPIO DE SIETE AGUAS

Siete Aguas es un municipio de Valencia que se encuentra a 52 km. de la ciudad de Valencia, se sitúa a 39° 28' 17''' de latitud y a 2° 46' 2'' de longitud (Ayuntamiento de Siete Aguas, 2020).

Forma parte de la comarca valenciana de la Hoya de Buñol-Chiva. Limita al Norte con los municipios de Gestalgar y Chera y al Este con Chiva y Buñol, además, por el sur con Buñol y al Oeste con el municipio de Requena. Se encuentra a 700 metros de altitud sobre el nivel del mar.

Se caracteriza por un clima continental donde las temperaturas oscilan entre los 6° en enero y los 24° en julio produciéndose heladas en diversos meses. Los vientos predominantes son por el Norte, el viento del Cierzo, por el Noreste conocido como Matacabras, por el Este el de Levante y por el Oeste el de Poniente.

Se sitúa en el escalón montañoso que separa la comarca de la Hoya de Buñol con el de la Meseta de Requena, a unos 800 metros sobre el nivel del mar.

2.1.1 HISTORIA

Siete Aguas, durante el siglo XIII, era el municipio limítrofe entre el Reino de Valencia y otros reinos como era el Reino de Castilla, se trataba de la frontera de diferentes territorios.

Este hecho de ser el territorio límite hizo que varios monarcas pusieran atención en el Reino de Valencia.

Uno de los interesados en el Reino fue Jaime I, conquistador de Valencia, el cual, ocupó el territorio y posteriormente le otorgó este municipio a Berenguela Ferrandis y a Pedro Ferrandis con la condición, de que los mahometanos continuaran en el territorio hasta el momento donde se sublevó a su caudillo y comenzaron a vivir en el territorio familias cristianas.

Posteriormente, en 1304, se vendió el municipio a Alfonso IV para después heredarla el infante Pedro, Conde de Urgel. Tras tenerla en su posesión, por el Compromiso de Caspe pasó a ser propiedad de la Corona de Aragón en 1413.

Comenzado el siglo XVI, mientras reinaba Carlos III, el municipio de Siete Aguas y otros territorios pasaron a formar parte de la Corona, en esta época se construyó la Iglesia del pueblo que continúa en la actualidad.

En el transcurso de la Guerra de la Independencia, Siete Aguas se separó de lo que era propiedad del Conde, dueño de toda la comarca de alrededor.

Debido a una Real Orden ordenada por Isabel II, se estableció que Siete Aguas ya no fuera la frontera entre ambos territorios y que el límite fronterizo se estableciera más adelante, un poco más arriba de Requena.

Ilustración 2. Municipio de Siete Aguas en 1950



FUENTE: (Blasco Carrascosa, Mas Sanchez, & Ruiz de la Fuente, 1973)

2.1.2 ACTUALIDAD

En la actualidad, Siete Aguas es un municipio de la provincia de Valencia que se encuentra tan solo a media hora de Valencia ciudad, gracias a la autovía que conecta con el municipio hace que el trayecto sea corto y normalmente sin colas.

Además del acceso por autovía para coches, el pueblo cuenta con servicio de autobús y con tren de cercanías, que pese a que no hay numerosos servicios sí

que cuenta diariamente con varios medios de transporte que hacen más fácilmente el acceso al pueblo.

Este municipio se encuentra dentro de la comarca de la Hoya de Buñol como se ha comentado anteriormente, la cual, es popularmente conocida por la vinicultura y en este caso Siete Aguas, también es conocida por la gastronomía concretamente por la famosa olla, un plato típico del municipio.

Ilustración 3. Municipio de Siete Aguas



FUENTE: (Ayuntamiento de Siete Aguas, 2020)

Además, en Siete Aguas se celebra un acto deportivo mundialmente conocido como es el Gran Fondo Internacional, una carrera que mezcla la montaña y el centro del pueblo donde acuden numerosas personas entre ellos corredores profesionales.

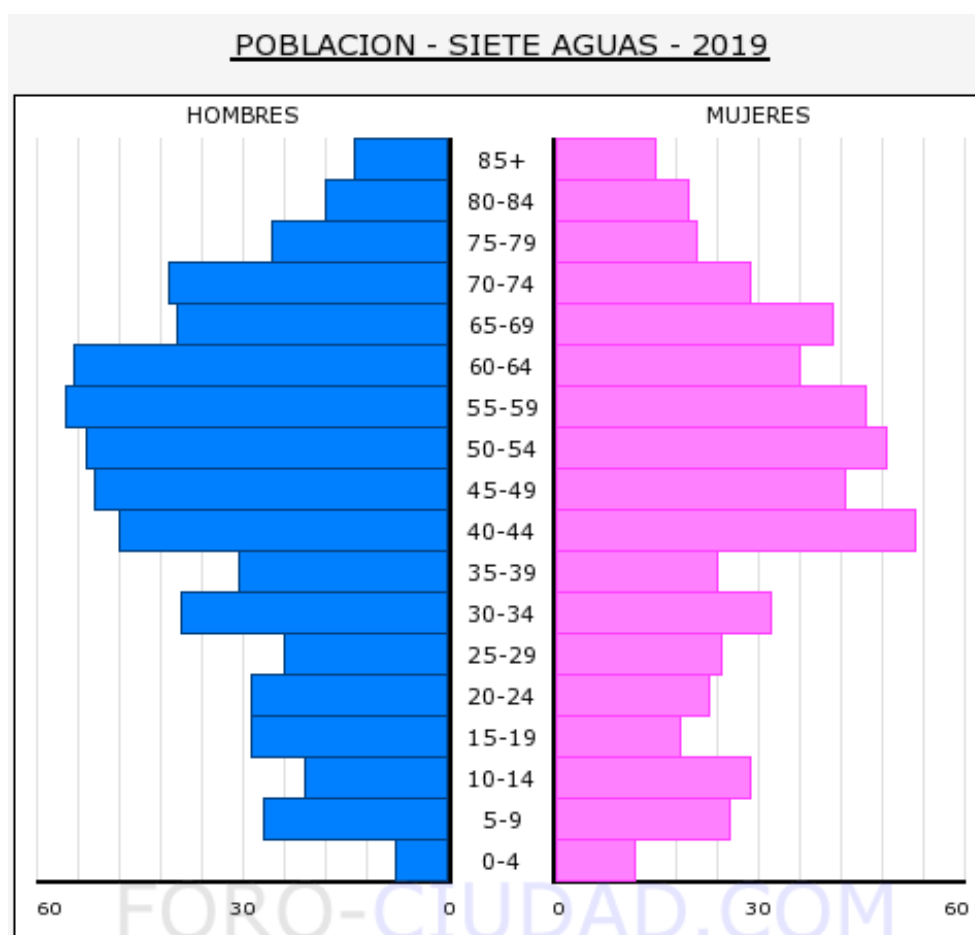
Durante la época de invierno, el pueblo cuenta con poca población, principalmente los residentes del municipio debido a las bajas temperaturas y los últimos años a las nevadas que se han dado. No obstante, en los meses de verano el municipio triplica la tasa de habitantes por el buen clima que hace y por los paisajes y lugares para visitar con los que cuenta.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

2.2.1 DEMOGRAFÍA Y ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

Siete Aguas cuenta con 1.154 habitantes empadronados en el municipio en el año 2019.

Gráfico 1. Pirámide de Población de Siete Aguas

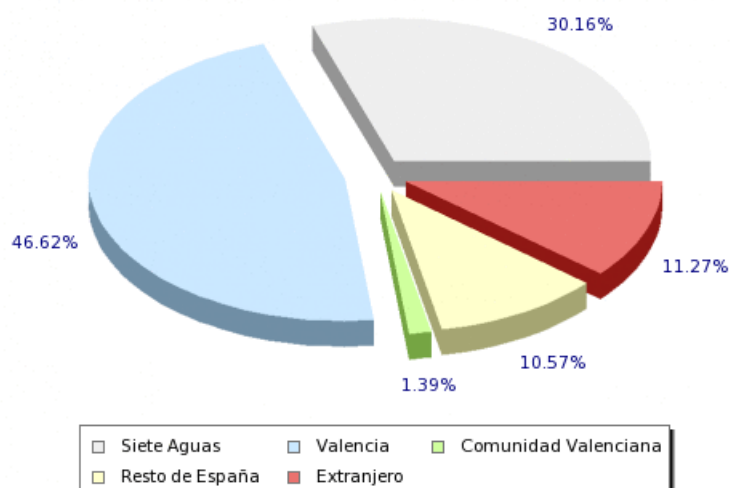


FUENTE: (INE, 2019).

Tal y como se puede apreciar en la pirámide de población (gráfico 1), el municipio se compone de más hombres que mujeres. La edad más abundante en este municipio se da en el rango de 55-59 años en los hombres y de 40-44 años en las mujeres. La población joven es escasa junto con la población mayor, es decir, de 80 años en adelante.

De esta pirámide de población se observan los habitantes que viven en el municipio, a continuación, en el siguiente gráfico podemos ver de dónde proceden los habitantes, es decir, si son nacidos en Siete Aguas o en otros lugares y después han ido a vivir al municipio.

Gráfico 2. Habitantes según el lugar de nacimiento

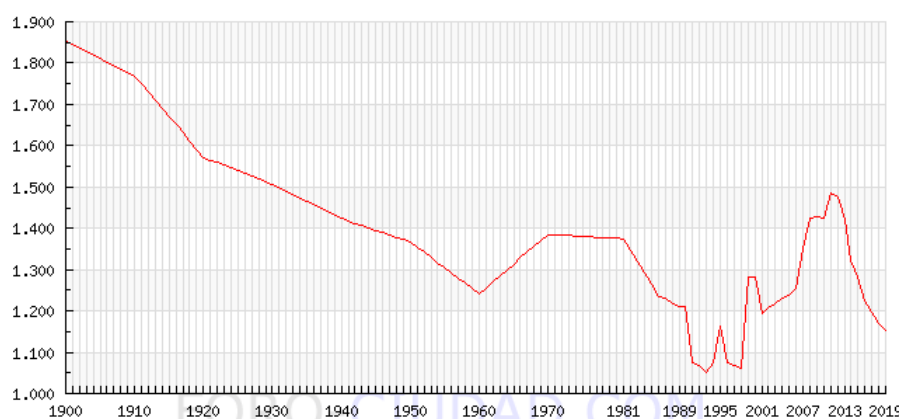


FUENTE: (Foro Ciudad, 2019).

Como se puede observar (gráfico 2) la gran mayoría de los habitantes proceden de la ciudad de Valencia (46.62%) y, en segundo lugar, en gran parte son autóctonos del propio municipio (30.16%), solo un 11.27% son extranjeros y después provenientes del resto de España y una minoría de las otras ciudades de la Comunidad Valenciana, como Alicante y Castellón.

A continuación, en el gráfico histórico podemos observar cómo ha variado la población a lo largo de los años en el municipio desde el 1900 hasta el 2019 que es el último año que se han recogido los datos.

Gráfico 3. Evolución del número de habitantes



FUENTE: (Foro Ciudad, 2019).

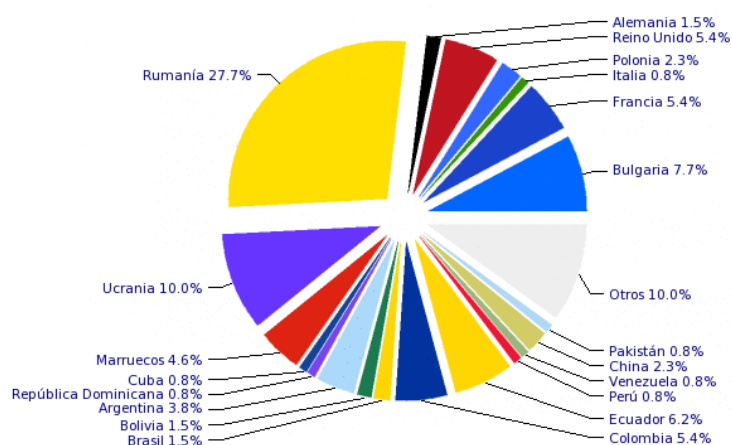
Tal y como se observa gráfico 3, la población en Siete Aguas durante el año 1900 era aproximadamente de 1.850 habitantes, estableciéndose en este año el valor de población mayor del municipio.

Posteriormente, cayó en picado a partir del año 1900 hasta el año 1960 donde tuvo una subida, pero posteriormente en el año 1989 volvió a bajar, dándose el número de habitantes más bajo alrededor de 1.000 en los años 1989 hasta 1995. Tras esta caída volvió a subir a partir del año 2001 donde creció hasta que en 2013 volvió a caer en picado la población del municipio hasta 2019.

Los habitantes de Siete Aguas podríamos dividirlos en dos, por un lado, los que viven durante todo el año en el municipio que son los 1.154 empadronados, y por otro, los habitantes que residen durante los meses de verano donde el municipio ronda los 14.000 habitantes.

Siete Aguas goza de una gran diversidad de culturas y gente de diferentes países que viven en dicho municipio y que han nacido en otros países como se puede apreciar en (gráfico 4).

Gráfico 4. Nacionalidades en Siete Aguas en el año 2019

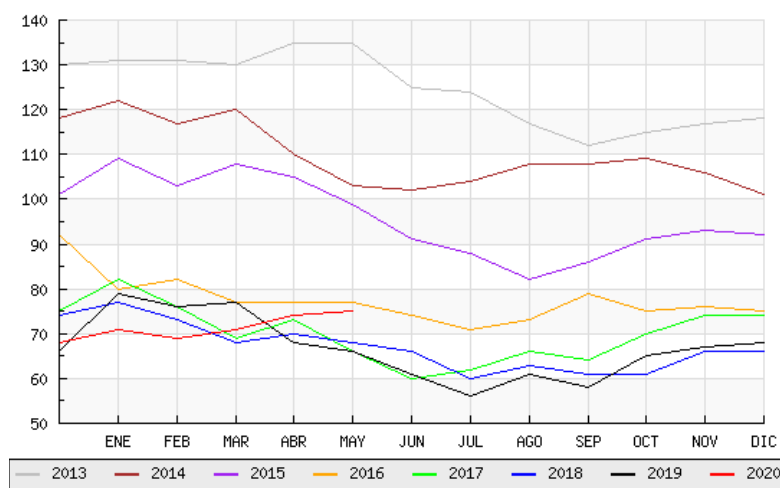


FUENTE: (Foro Ciudad, 2020).

2.2.3 ECONOMÍA

En cuanto a la economía, del total de los habitantes del municipio, hay 75 personas en paro, de los cuales, 41 son mujeres y 34 hombres. En este caso el grupo de edad más afectado por el paro es el de más de 45 años y el que menos parados tiene, los jóvenes menores de 25 años.

Gráfico 5. Evolución del paro en Siete Aguas por meses (2013-2020)



FUENTE: (Foro Ciudad, 2020)

2.3 ESTRUCTURA DEL AYUNTAMIENTO

2.3.1 NORMATIVA APLICABLE

La Constitución Española establece en su artículo 9.2 “[...]Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo [...] sean reales y efectivas” (BOE, 1978).

Además, en su artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (BOE, 1978).

Por tratarse de una entidad de carácter local, se rige fundamentalmente por la Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen Local que establece que “[...] Los Municipios son entidades básicas de la organización territorial del Estado y cauces inmediatos de participación ciudadana en los asuntos públicos [...]” (BOE, 1985).

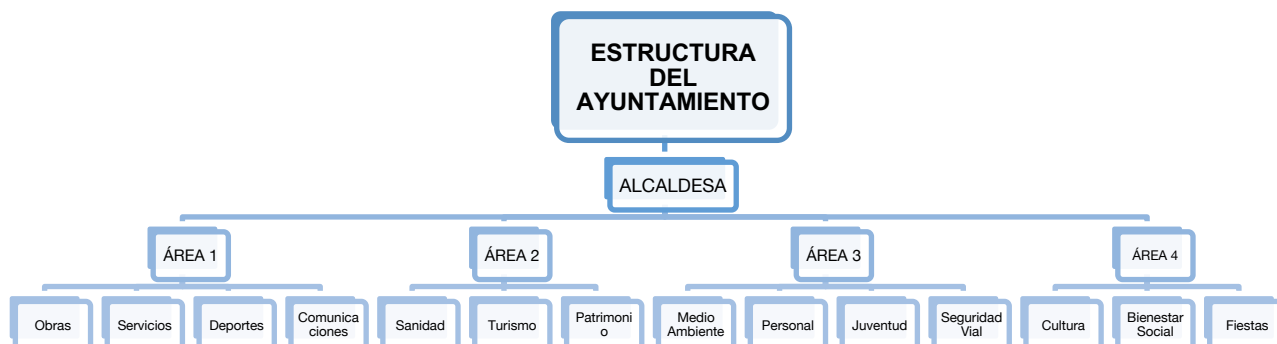
Además, se le aplica la Ley 30/1995 del 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras (BOE, 1995)

Además, en su artículo 7 se establecen las competencias de las Entidades locales, tanto propias como las delegadas por las Comunidades Autónomas o del Estado.

El Ayuntamiento de Siete Aguas se estructura en cuatro concejalías donde cada una de ellas tiene diferentes áreas como son:

1. Obras, Servicios, Deportes y Comunicaciones
2. Sanidad, Turismo y Patrimonio
3. Medio Ambiente, Personal, Juventud y Seguridad Vial
4. Cultura, Bienestar Social y Fiestas

Gráfico 6. Organigrama del Ayuntamiento



FUENTE: Elaboración propia

Además, el Ayuntamiento se compone por 30 empleados, de diferentes áreas y puestos donde también entran profesoras de la guardería, del colegio, personal de limpieza y bibliotecarios. Junto con todo el personal administrativo del Ayuntamiento, que trabaja en las diferentes concejalías citadas anteriormente.

En la temporada estival, se ofrecen las conocidas “Dipu Becas” para jóvenes estudiantes en diferentes puestos como son administrativo, bibliotecario, personal de limpieza de calles, etc.

2.4 DISTINTIVO DE IGUALDAD

Según establece el artículo 50 de la Ley 3/2007: *“El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras que podrá ser utilizado en el tráfico comercial y con fines publicitarios”* (BOE, 2007).

El distintivo de igualdad es un reconocimiento que da la Administración Pública a aquellas entidades que destacan o son innovadoras por aplicar medidas que promuevan y favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y

mujeres, en este caso entre empleados y empleadas de la plantilla y además por los resultados que estos obtienen en su entidad.

Este reconocimiento o distintivo es una oportunidad para entidades y empresas para darse a conocer públicamente por méritos buenos e importantes para hacerse destacar entre el resto de las empresas u organizaciones del mismo sector o área.

Para la concesión de dicho distintivo será necesario entre otros criterios que exista una igualdad efectiva de mujeres y hombres en los altos cargos directivos y en los distintos grupos o áreas, así como el haber adoptado planes de igualdad o cualquier otra innovación que promueva la igualdad y se aplique de forma efectiva.

No obstante, en aquellas entidades a las que se les conceda estos distintivos seguirán siendo controladas para ver si siguen cumpliendo y manteniendo estas medidas y políticas en cuyo caso si no se cumpliesen se les retiraría dicho reconocimiento.

El Ayuntamiento de Siete Aguas, está concienciado con la Igualdad, esta afirmación, se da porque el Ayuntamiento, previamente a la pandemia comenzó a comunicarse con una empresa para la realización de un Plan de Igualdad. Dicho plan no pudo ejecutarse ni llevarse a cabo por la pandemia, pero a partir de septiembre de 2020, quieren volver a retomarlo.

CAPÍTULO TERCERO: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

3.1 QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

Para poder desarrollar un plan de igualdad primero deberen conocerse diferentes conceptos que están relacionados a la hora de llevar a cabo este plan.

La Constitución Española ya establece en su artículo 14 el derecho a la Igualdad *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* (Constitución Española, 1978).

Además, hay que hacer referencia a la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres concretamente al artículo 15 que define el principio de igualdad: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”* (BOE, 2007).

En primer lugar y más importante de todos ellos es el término de igualdad, que puede ser de hecho o bien de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de hecho es la situación política y económica donde desaparecen las desigualdades entre mujeres y hombres sin más distinción que sus condiciones biológicas y las individuales de cada persona

Por otro lado, la igualdad de oportunidades hace referencia a garantizar el acceso en condiciones iguales a recursos, empleos etc. Y además a la participación por parte de todas las personas independientemente de su sexo u otras condiciones que creasen desigualdad de oportunidades en todas las áreas tanto públicas como privadas.

Otro término importante a la hora de realizar un Plan de Igualdad es el concepto de género, que hace referencia a las diferencias sociales o biológicas entre hombres y mujeres.

No hay que confundir este término con el de sexo, que se refiere a la condición biológica que diferencia a los seres entre machos o hembras. Y tampoco debe

confundirse con sexismo que es la concesión de privilegios u oportunidades por razón de sexo.

Además, es necesario hablar de los roles, que son funciones y tareas asignadas e inculcadas tanto a niños, niñas como mujeres y hombres que se rigen por las relaciones que se crean entre ellas y ellos y que se determinan las conductas y responsabilidades que se le asigna a cada uno y estos ayudan a elaborar mejor un Plan de Igualdad.

Dentro de los roles aparece el concepto de estereotipo que son conductas sociales basadas en opiniones preconcebidas que se crean por la pertenencia a algún grupo en función de unas ideologías, creencias, opiniones.

Por otra parte, el concepto de Responsabilidad Social hace referencia a una mayor motivación por parte de los recursos humanos de la entidad, gracias a una comunicación más efectiva y una cohesión interna que ayude a promover los valores y principios de la organización. Gracias a la Responsabilidad Social puede promulgarse la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la plantilla para que puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades.

Por último, un plan de igualdad es un conjunto de medidas que se toman por parte de la organización para realizar un diagnóstico de situación para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de la plantilla para conseguir erradicar la discriminación que existe por razón de sexo en este caso.

Extraído de: (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2020).

Este plan debe considerar las medidas que se van a adoptar, así como el método que se va a usar para ello.

3.1.1 CARACTERÍSTICAS

En cuanto a las características que debe tener un plan de igualdad fundamentalmente son (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales):

- Realista: debe definirse de forma clara y precisa, ajustándose a la realidad para que pueda ser aplicado.
- Participativo: debe comprender a la totalidad de la organización, ya que van a intervenir todos tanto en la elaboración como en la aplicación

- Flexible: debe ser un plan abierto y no restringido para poder realizar modificaciones y actualizaciones cuando se desee.
- Transparente: debe ser visible y conocido por todo el mundo, tanto empleados de la entidad como por cualquier ciudadano que quiera conocer lo que se aplica en su localidad.
- Transversal: es transversal porque afecta a todas las áreas de la entidad y por que tiene que ver con las personas que trabajan en dicha entidad.
- Estratégico: ya que articula una nueva visión al iniciarse de un compromiso de la alta dirección, así como de todos los empleados.
- Temporal: cuando se ha conseguido implantar y establecer la igualdad el plan termina, porque su función ya está lograda.

3.2 FASES PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

La Ley 3/2007 de Igualdad ha establecido una serie de materias que podrían recogerse en el plan para observar y poder cumplir los objetivos a los que se vaya a referir el plan, entre las que se encuentran:

- Acceso al empleo
- Tiempo de trabajo
- Conciliación
- Formación
- Promoción

Estos son algunos de la gran lista que ha establecido la Ley para poder aplicar y crear mejor un plan de igualdad.

Una vez acotado el objetivo que quiere abordarse con el plan, este debe desarrollarse. Se detallan las fases que deben seguirse a la hora de elaborar y diseñar un plan de igualdad, con los principales hitos logrados en cada una de ellas (véase la ilustración 3). A continuación, se detallan cada una de estas.

Ilustración 4. Fases de un Plan de Igualdad



FUENTE: (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2020)

○ FASE 1: COMPROMISO

Para la propuesta de un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Siete Aguas, en primer lugar, se debe definir qué es la Comisión de Igualdad, que en este caso es un órgano consultivo cuya función consiste en dar cauce a la participación e implicación de los componentes del Ayuntamiento para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Es un documento que deberá reflejar la implicación por parte de las concejalías y áreas del Ayuntamiento de que participarán en el plan para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento.

Este compromiso se puede adquirir a través de diversas medidas que adopte la organización entre las que se pueden encontrar:

- Incorporar el género a todas las políticas que se creen en la administración.
- Transmitir valores que no creen discriminaciones para ayudar a la integración del sexo femenino.
- Promover medidas que fomenten y ayuden a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Fomentar el emprendimiento por parte de las mujeres.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Erradicar el tratamiento de la imagen que no discrimine a las mujeres en los medios de comunicación.
- Erradicar cualquier tipo de violencia de género, así como de acoso sexual, laboral o de cualquier tipo.
- Aumentar la participación femenina en todos los ámbitos de la vida.

Todas estas medidas solo podrán ser llevadas a cabo si la organización en su conjunto participa para la formulación de objetivos y medidas para erradicar y para promover aquellas consignas que se quieren llegar a conseguir. Se basa en el trabajo en equipo a través de la cooperación y coordinación por parte de todas las concejalías, es lo que se conoce como transversalidad de género.

Para ello se deberá partir de un análisis de la propia organización para conocer la cultura organizacional que permita desarrollar la labor de elaborar un diagnóstico y corregir las deficiencias encontradas.

Se debe partir del objetivo de mejorar o cambiar la realidad en la actuación municipal que no contenga el diferencial de género. Será necesario poner a la organización en conocimiento y sensibilizar al personal, formarlo y promover e incentivar la innovación.

- FASE 2: DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico es importante conocer cuáles son los objetivos que se van a plantearse para poder decidir cuál es el método más idóneo para realizarlo.

Si se realiza un buen diagnóstico ayudará a conocer y entender cuál es el estado y la situación en la que se encuentra la organización respecto a igualdad efectiva entre los distintos empleados y empleadas, así como permitirá detectar las deficiencias que deberán ser subsanadas para llegar a conseguir el objetivo último.

Primero se debe recoger la información a través de técnicas cualitativas sobre aspectos como el número de empleados, las características de puestos de trabajo población, características socioeconómicas, para poder realizar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).

En cuanto a técnicas cualitativas se puede hacer servir de anteriores cuestionarios o encuestas elaborados por la empresa, o bien, crear cuestionarios o encuestas.

Y posteriormente, se analizaría la información y para obtener un diagnóstico donde se podrán ver las deficiencias existentes para poder establecer los objetivos a la hora de la elaboración del plan.

- FASE 3: DEFINICIÓN, ÁREAS Y PLAN DE ACCIÓN

En esta fase lo primero que se debe hacer es establecer las áreas a las que se va a intervenir o bien si es en toda la organización, en función, de las deficiencias detectadas en la fase anterior.

Una vez se tengan claras las áreas a las que se les va a intervenir y se vaya a aplicar el plan con mayor intensidad, se deberá establecer los objetivos concretos de cada área y priorizar los objetivos en función de aquellos que sean más importantes.

Además, deberán determinarse las acciones a ejecutar para conseguir los objetivos y por último concretar y desarrollar las acciones en un plan de manera que quede constancia de ellas.

No obstante, para que el plan sea efectivo deberá visionarse como un borrador el cual se presentará en el Pleno del Ayuntamiento donde se revisará y se someterá a votación para ser aprobado.

En caso de que se apruebe, se establecerá como el plan definitivo y por tanto se dejará constancia de él de forma efectiva y además se comenzará a aplicar en la organización para conseguir el fin último que es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en materia laboral en este caso.

- FASE 4: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez aprobado el plan e implantado en la organización, se deberá establecer un seguimiento a corto plazo para ver si se cumple la aplicación del plan en la organización y una evaluación a través de medidas para corregir las deficiencias que puedan darse.

Gracias a esta evaluación se podrá conseguir que el plan no se quede en un solo documento que no tenga ninguna validez, sino que ayudará a conseguir la igualdad.

3.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

En este caso, el medio principal de información ha sido la revisión bibliográfica y documental de fuentes secundarias. Para este estudio se requiere la búsqueda de información sobre la elaboración de un plan de igualdad, así como de términos relacionados con el de igualdad que son fundamentales para este estudio.

En primer lugar, se debe realizar una lectura detallada de los documentos de las diferentes fuentes relacionadas con el tema para extraer legislación y términos básicos y así ofrecer una visión detallada y específica de lo que plantea el estudio.

Posteriormente, se analizará qué tipo de fuentes se van a utilizar para el objeto de estudio que en este caso se utilizarán:

- Fuentes primarias: van a ser las consultas al ayuntamiento, así como la lectura de libros sobre el tema en concreto. Así como la elaboración de cuestionarios.
- Fuentes secundarias: se van a usar resúmenes, dossiers de otras entidades, legislación, etc para poder desarrollar mejor el trabajo.

Una vez que se han seleccionado las fuentes a utilizar, se organizará la información para escoger las ideas principales y de ahí desarrollar el plan de igualdad.

Se ha recolectado información principalmente de legislación española, también de dossiers elaborados por el Ministerio de Trabajo y de la Generalitat Valenciana a nivel local para la elaboración de la primera parte donde se explica cómo se debe elaborar el plan.

Para la segunda parte, el análisis de los datos del ayuntamiento, la información se ha obtenido básicamente de la información suministrada por los empleados de este.

3.4 PARTES QUE INTERVIENEN

Para la elaboración del plan deben intervenir diversas partes de la plantilla que se dividen en función del rango jerárquico de la misma (véase la ilustración 4)

Ilustración 5. Pirámide Organizativa



FUENTE: (Harnan, s.f.).

1. La alta dirección: que participará mediante su voluntad y dando su aprobación para la elaboración del plan y el establecimiento de los objetivos.
2. Equipos técnicos de Recursos Humanos: que se encargarán de detallar el plan de la forma más concreta posible para poder aplicarlo de manera

correcta, para que al establecerse los resultados estos se asemejen a la organización.

3. Plantilla: son los implicados en el plan, es decir, son las personas a las que se les va a aplicar el plan y se les va a pedir que lo cumplan. Se les debe analizar uno por uno puesto que cada uno tendrá un perfil por lo que para aplicar un plan a medida se debe conocer el perfil de cada trabajador.
4. Personal experto: tendrá un papel importante puesto que son las personas que controlan de este tema y se encargarán de que el plan se implante y sea creado de la mejor forma posible. Estas personas pueden ser propias de la organización porque tengan este conocimiento o bien externas y se les contrate para realizar esta función
5. Concejalía de igualdad: este departamento se encargará de conectar a las distintas partes implicadas en la elaboración y tratamiento del plan, así como de preparar la formación que sea necesaria aplicar para cumplir con el plan y los objetivos.

CAPÍTULO CUARTO: PROPUESTA: PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SIETE AGUAS

4.1 INTRODUCCIÓN

En primer lugar, se creará una Comisión de Igualdad en la que se contará con cuatro personas de la plantilla del Ayuntamiento, que representen las diferentes áreas y que además que haya un número equitativo de hombres y mujeres

Estos empleados del Ayuntamiento deberán velar por el cumplimiento, y la evaluación del Plan, así como ayudar en el desarrollo y tendrán diferentes funciones que deberán llevar a cabo entre las que destacan (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2020):

- Comunicar: deberán comunicar al resto de empleados la metodología que se va a utilizar, el proceso de trabajo que se va a desarrollar y los resultados obtenidos.
- Participar: formarán parte de la elaboración y valoración, así como de la implantación y seguimiento del plan.
- Recoger: deberán ayudar a la recogida de información para poner en marcha dicho plan
- Negociar: deberá conseguir un acuerdo con los miembros de la comisión por las propuestas
- Consensuar: deberán acordar los instrumentos y materiales que se van a utilizar para la consecución del plan.
- Proponer: deberán aportar ideas y modificaciones para amoldar el plan a la organización
- Informar: se informará a toda la plantilla de los cambios que se vayan produciendo.
- Realizar: deberán redactar las actas donde aparezcan los puntos que se han tratado en las reuniones.

- Velar: deben hacer que se cumpla el plan de igualdad por parte de todos los miembros de la organización

4.2 DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SIETE AGUAS

Siguiendo con la metodología descrita en el capítulo anterior, en este punto se presentan los resultados alcanzados en cada una de las fases.

- **FASE 1: COMPROMISO**

En esta primera etapa, hay que ponerse en contacto con el Ayuntamiento, concretamente con la alcaldesa, para informar de que se va a comenzar a realizar un plan de igualdad mediante un correo electrónico, para posteriormente concretar una cita y explicar las intenciones de la elaboración del plan. Una vez se contacta con la alcaldesa, esta pone en conocimiento a toda la plantilla de la elaboración del Plan, Una vez que todo el personal es consciente, se pasa a redactar el compromiso donde se establece la autorización de la organización para la creación del Plan de Igualdad:

“El Ayuntamiento de Siete Aguas declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin ningún tipo de discriminación conforme a lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además, tiene la finalidad de ser una entidad respetuosa con las normas nacionales y comunitarias para luchar contra las discriminaciones de cualquier tipo y hacer que la igualdad se dé entre hombres y mujeres.

Y velará por el cumplimiento, seguimiento y la evaluación una vez el Plan esté terminado y se ponga en marcha por parte de toda la organización.

Firmado por Sra. alcaldesa a 20 julio 2020”.

Además, se contará en todo momento con la representación legal de los trabajadores del Ayuntamiento para la elaboración del plan.

Para ello se ha creado la Comisión de Igualdad donde se ha contado con cuatro representantes, que se reunirán de forma periódica para realizar un seguimiento del plan y observar si se cumplen los indicadores propuestos en dicho plan. Está compuesto por:

- La alcaldesa
- La persona encargada de recursos humanos
- Un secretario
- La persona encargada del departamento de igualdad

Este comité tiene que cumplir con las tareas asignadas tales como:

- Informar para sensibilizar a la plantilla que pueden desarrollarlo a través de charlas o cursos de formación
- Ayudar en la realización del diagnóstico para llevar a cabo el Plan de Igualdad
- Tendrán que realizar el seguimiento y evaluación del plan en las fechas establecidas.

- **FASE 2: DIAGNÓSTICO**

Previamente a la creación del plan objeto de este TFG, se ha realizado una recogida de información de la organización por diferentes fuentes para posteriormente poder extraer un diagnóstico de situación. Las fuentes de información utilizadas han sido:

- Datos cuantitativos: el área de Recursos Humanos ha proporcionado información como el número de empleados distribuido por sexo, cuántos hay por cada área, etc.
- Información extraída de la Legislación nacional publicada en el Boletín Oficial del Estado
- Archivos y documentación que hay en la web oficial del Ayuntamiento.

- Datos cualitativos: a través de un cuestionario que se ha elaborado para poder conocer más información sobre la plantilla. Este cuestionario ha sido enviado a las personas de la plantilla que tenían correo electrónico puesto que no todo el personal tenía. Y también información proporcionada por el Ayuntamiento.

Se ha realizado un cuestionario de 17 preguntas divididas en diferentes áreas, este cuestionario se ha enviado por correo electrónico a parte de la plantilla, la cual, proporcionó su correo electrónico. De los 30 empleados que conforman la organización, tan sólo contestaron el cuestionario 15 personas.

Cabe destacar que los 30 empleados hay que diferenciarlos en dos grupos. Por un lado, los órganos que conforman el Gobierno que son en total 9 personas, de los que 5 son hombres y 4 mujeres.

Por otro lado, los que conforman la plantilla del Ayuntamiento, es decir, personal laboral y funcionario, que son en total 22 personas, de los que 12 son mujeres y 10 hombres.

Es importante comentar, que la suma sale a 31 empleados, pero la explicación a esto es que la alcaldesa, pertenece a los dos grupos, ya que ella tiene su puesto habitual en el Ayuntamiento, pero ahora se encarga de su cargo como alcaldesa.

A continuación, se va a pasar a exponer los resultados extraídos del cuestionario, una vez ha sido contestado por las 15 personas:

En primer lugar, tal y como se ha comentado con anterioridad, el personal se divide en dos grupos. Vamos a hacer una distinción por sexos y grupos para conocer cuál es la situación de igualdad de personal existente en la organización.

Gráfico 7. Hombres y mujeres en el Gobierno



FUENTE: Elaboración propia

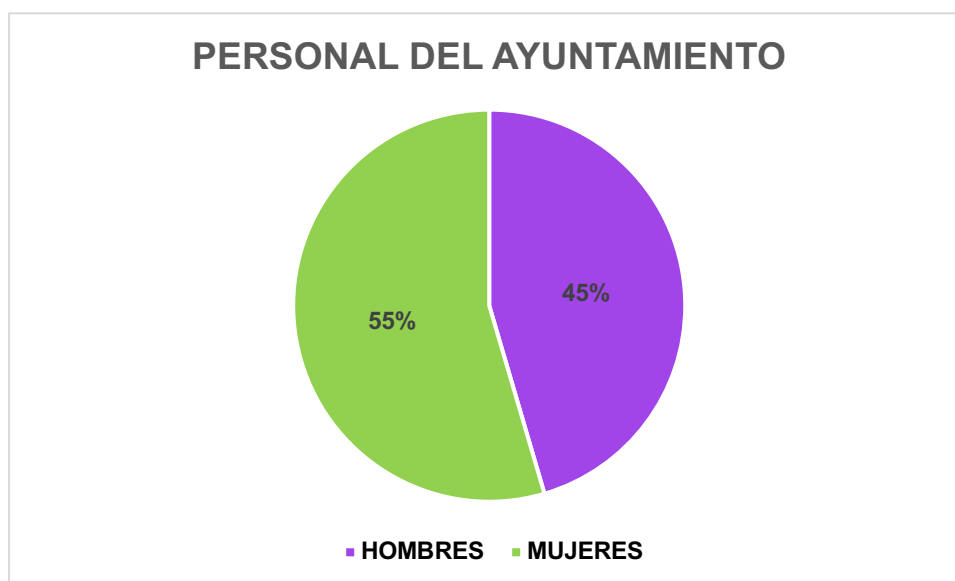
En cuanto a los órganos de gobierno, tal y como se aprecia (véase gráfico 6), las mujeres representan un 44%, compuesto por 4 mujeres, mientras que los hombres representan el 56%, formado por 5 hombres.

En este caso, podemos afirmar que las mujeres están menos representadas en los órganos de Gobierno, respecto a los hombres, por lo que se estima que hay paridad, está diferenciada por un 12%. No obstante, el cargo de la alcaldía, lo ostenta una mujer, que es el cargo con mayor importancia y representación dentro de la organización.

Por otro lado, el personal del Ayuntamiento está compuesto por un total de 22 empleados, las mujeres representan un 55%, compuesto por 12 mujeres, mientras que los hombres representan el 45%, formado por 10 hombres. Podemos deducir, en este caso, que las mujeres representan la mayoría de los empleados respecto a los hombres con una diferencia del 10% y con una diferencia de dos mujeres más respecto a los hombres.

Hay que destacar, que la alcaldesa está representada en los dos grupos puesto que es componente del Gobierno, pero a la vez tiene su plaza como personal laboral, de ahí que existan 12 mujeres en el personal del Ayuntamiento y 4 en el personal del Gobierno.

Gráfico 8. Hombres y mujeres en el Ayuntamiento



FUENTE: Elaboración propia

Para la recopilación de información se ha elaborado un cuestionario (Anexo 1) con 17 preguntas para obtener información relevante para poder extraer un diagnóstico. Dicho cuestionario que ha sido enviado a toda la plantilla del Ayuntamiento que ha sido posible, ya que muchos empleados no tenían correo y no ha sido posible enviárselo. Además, de todos los que se le envió el cuestionario, no todos han querido o podido contestar por lo que, de 30 empleados, tenemos los resultados de 15 de ellos.

Estos empleados han sido informados de que el cuestionario era totalmente voluntario y anónimo y que iba a ser objeto de estudio para la elaboración de un Plan de Igualdad. A continuación, vamos a detallar los resultados obtenidos en el cuestionario (Anexo 1) para poder establecer un diagnóstico de la situación actual del Ayuntamiento.

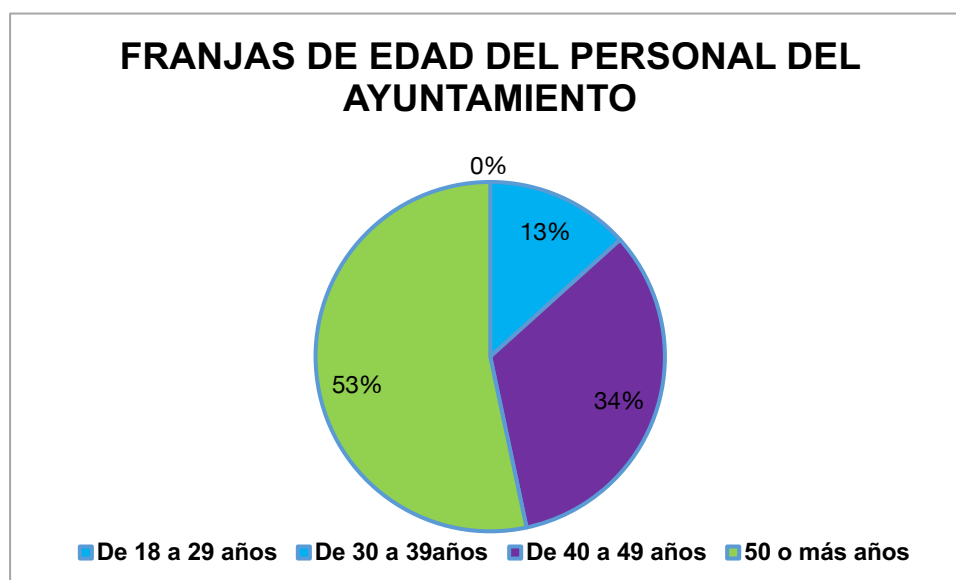
Además de la información que se extraiga del cuestionario, el Ayuntamiento ha proporcionado información de la plantilla a través de una hoja de cálculo de Excel, donde aparece el área donde trabajan, su puesto de trabajo, así como sus nombres, su sexo y su correo electrónico en caso de tener. Por eso pese a que no toda la plantilla ha contestado el cuestionario, sabemos cuántos hombres y mujeres hay en total en toda la plantilla.

Cabe destacar que el Excel sólo proporciona información de la plantilla del Ayuntamiento, no de los órganos de Gobierno, pero estos aparecen detallados en la página web.

Gracias a la información proporcionada por el Ayuntamiento observamos que hay un mayor número de mujeres que de hombres en la plantilla, aun que, al realizar la encuesta, se ve en desigualdad a las mujeres puesto que tan solo cinco de ellas han respondido el cuestionario.

En otra de las preguntas del cuestionario, se establecían unas franjas de edades para conocer en cuál de ellas se situaban los diferentes empleados del Ayuntamiento, (véase gráfico 8).

Gráfico 9. Franjas de edad del personal del Ayuntamiento



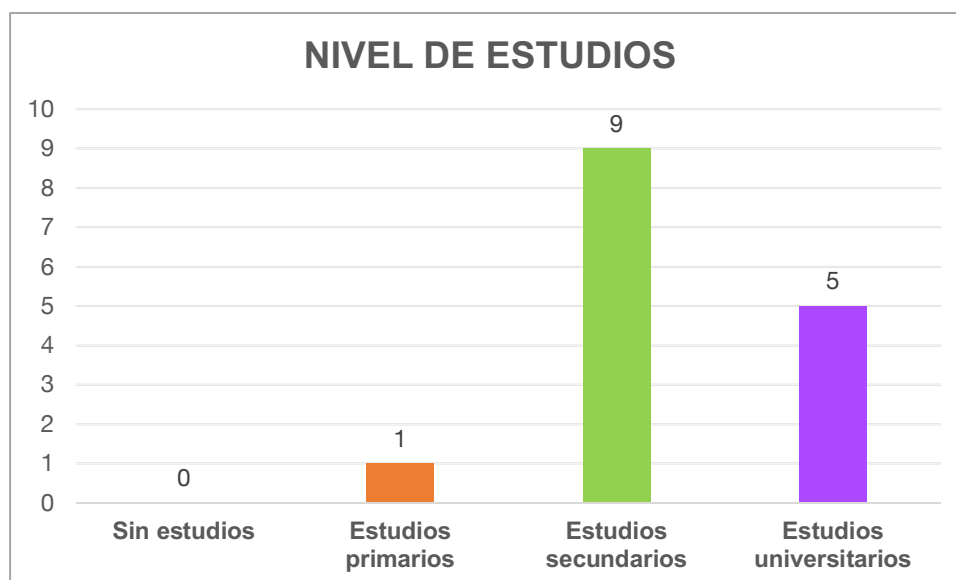
FUENTE: Elaboración propia

En cuanto a las edades del personal del Ayuntamiento, el 53% de los empleados que han contestado el cuestionario tiene 50 años o más, un 43%, tiene entre 40 y 49 años, un 13% tiene entre 30 y 39 años y ningún empleado de los que ha contestado tienen de 18 a 29 años.

Cabe destacar que la mayoría de los hombres están representados en la franja de edad de 50 o más años, mientras que las mujeres oscilan entre los distintos intervalos de edades.

Por otro lado, el 100% de los empleados que han contestado al cuestionario, cuentan con estudios, es decir, no hay ningún empleado que no tenga estudios. A continuación (véase gráfico 9) se representa más detallado:

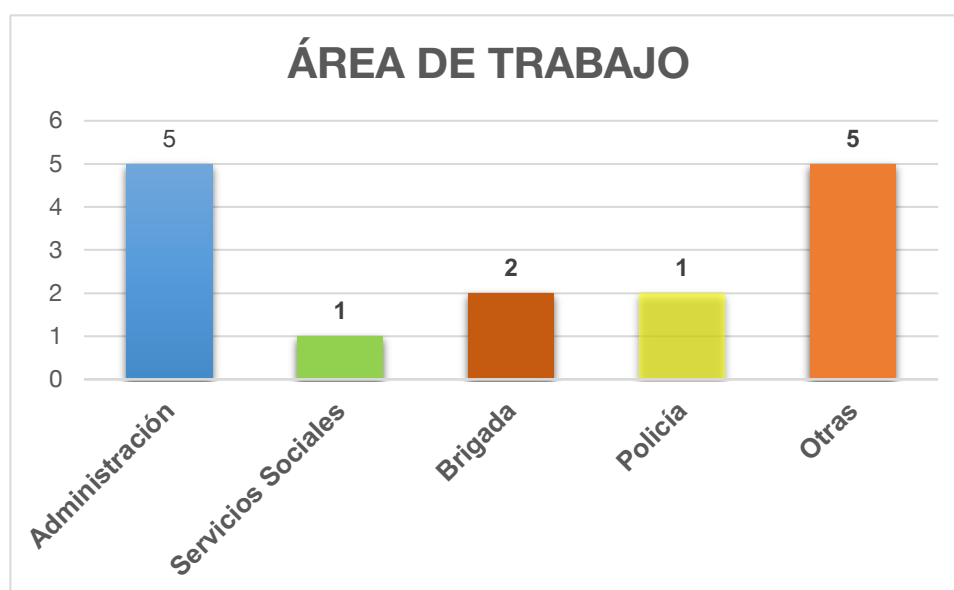
Gráfico 10. Nivel de estudios



FUENTE: Elaboración propia

Un 60% los empleados que han contestado tienen estudios secundarios como son los Grados Medios o Superiores y Bachillerato, mientras que un 33% de los empleados tienen estudios universitarios y en una minoría, un 7% cuentan con estudios primarios como es tener Educación Secundaria. De estas divisiones, las mujeres de la plantilla cuentan con estudios secundarios la mayoría y un porcentaje pequeño con estudios universitarios. A continuación, se va a diferenciar en las diferentes áreas a las cuáles pertenecen los empleados que han respondido el cuestionario (véase gráfico 10)

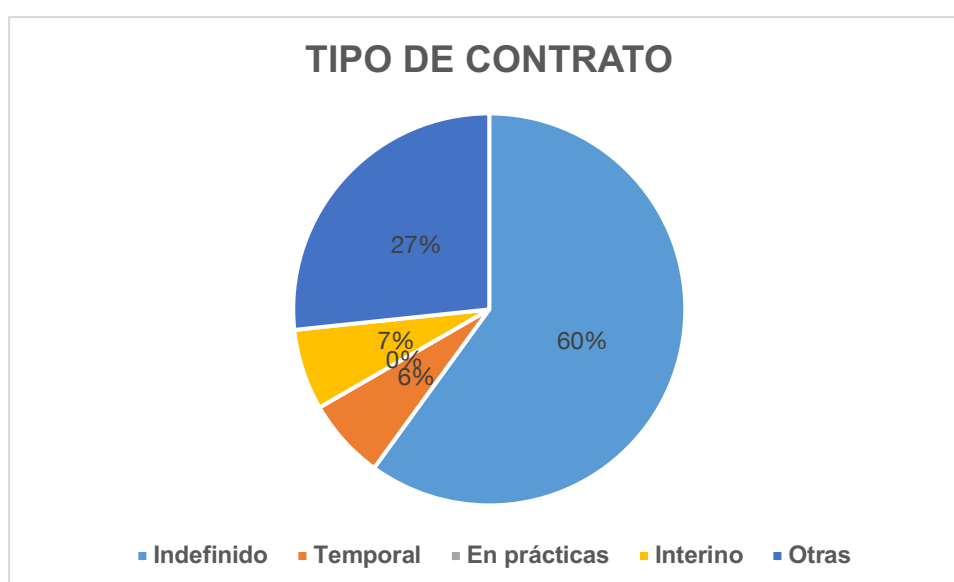
Gráfico 11. Área de trabajo



FUENTE: Elaboración propia

Como se puede observar (gráfico 10), un 33% de los empleados que han contestado el cuestionario, trabajan en el área de administración y otro 33% en otras áreas como es la alcaldía, o concejales, un 13% están en los cuerpos de seguridad y otro 13% en la brigada, y por último un 6% se encuentran en obra pública y otro 6%, en los servicios sociales.

Gráfico 12. Tipo de contrato

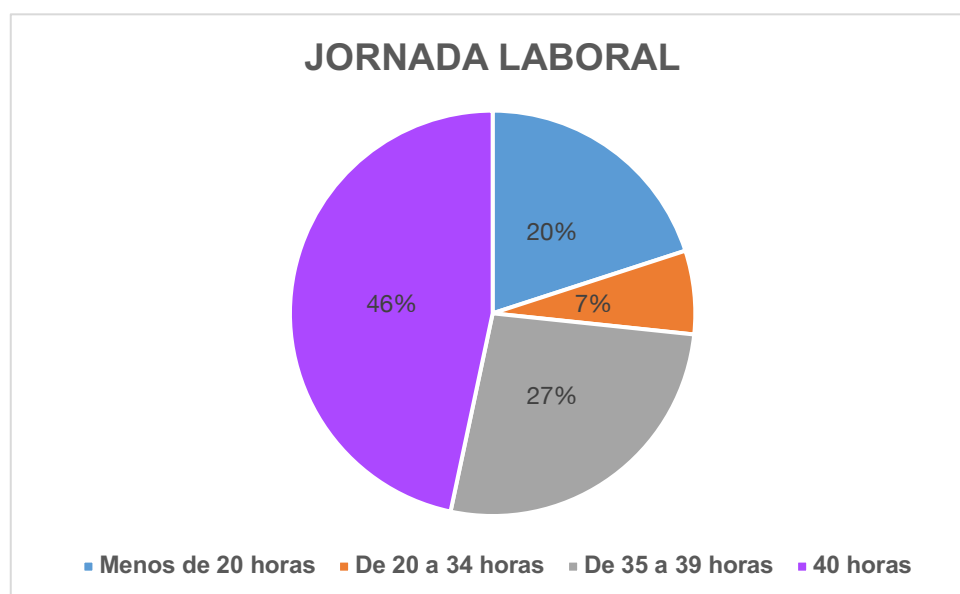


FUENTE: Elaboración propia

Tal y como se aprecia (gráfico 11), el 60% de la plantilla que ha respondido al cuestionario tiene un contrato indefinido, de estos indefinidos, el 33% son mujeres, por lo que se puede afirmar que más de la mitad de las mujeres que han respondido, tienen un contrato indefinido. Un 27% de los que han respondido tienen otro tipo de contrato, como es el contrato por política. En este caso un 6% de este tipo de contrato son mujeres.

En este caso, las condiciones laborales de hombres y mujeres del Ayuntamiento de Siete Aguas están igualadas en cuanto a tipo de contrato, ya que la mayoría cuentan con un contrato indefinido.

Gráfico 13. Jornada Laboral



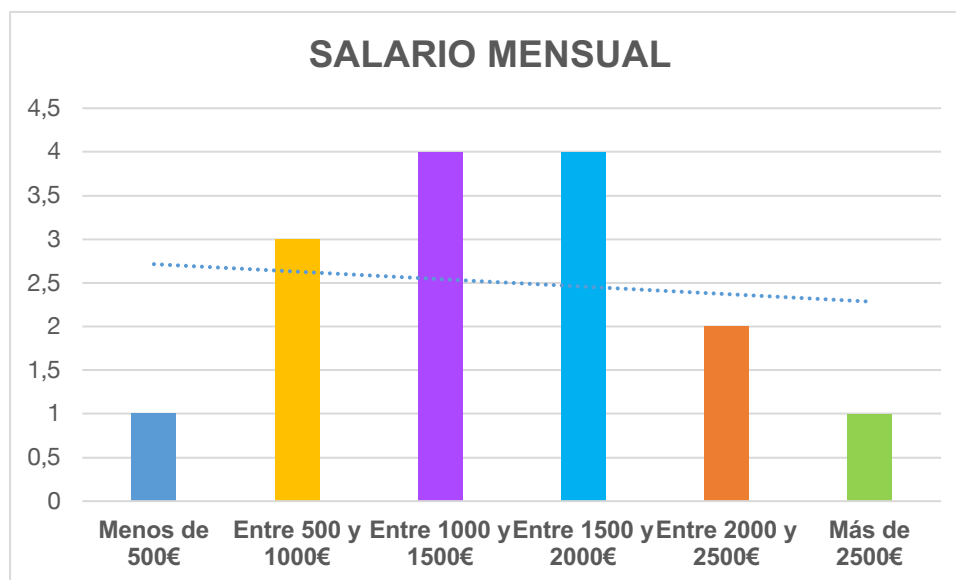
FUENTE: Elaboración propia

A la hora de hablar de la jornada laboral (véase gráfico 12), el 46% de los encuestados tienen una jornada laboral de 40 horas, un 27%, tiene una jornada de 35 a 39 horas, y un 20%, una jornada de menos de 20 horas. De estos datos, en la jornada laboral de 40 horas, un 4,3% son mujeres y de la jornada laboral de 30 a 39 horas, un 20,25% son mujeres.

Además, se ha conocido también que, de las mujeres encuestadas, el 26% tienen horario de mañanas, mientras que el 6% tiene horario de mañana y tarde. Mientras que los hombres, la mayoría de los que han contestado, tienen horario de mañana y tarde.

A continuación, se va a representar (gráfico 13), un intervalo de salarios de salarios mensuales entre los que oscilan los salarios de los empleados del Ayuntamiento.

Gráfico 14. Salario Mensual



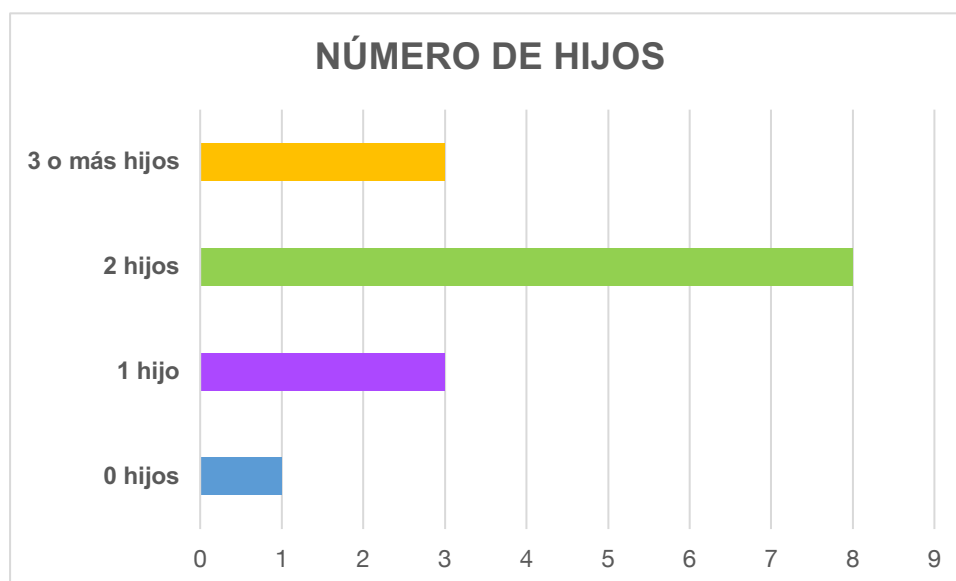
FUENTE: Elaboración propia

En este caso, los salarios más comunes oscilan entre los 1.000€ y los 2000€. De estos, el 4% de las mujeres que han contestado poseen un salario entre 500€ y 1.000€, y un 6% de las mujeres poseen un salario entre 1.000€ y 1.500€. El resto de los salarios por lo tanto pertenecen a los hombres.

Otra cuestión importante es la relativa a la antigüedad en el Ayuntamiento, un 80% de los encuestados llevan más de cinco años en el Ayuntamiento, y un 20% llevan entre uno y tres años en el Ayuntamiento. Por lo tanto, la plantilla es una plantilla que posee una antigüedad significativa dentro de la organización.

Por último, se ha consultado el número de hijos, en el caso de que tengan a la plantilla, porque estos resultados ayudan a la hora de conocer la conciliación familiar y laboral de los empleados (véase gráfico 14).

Gráfico 15. Número de hijos



FUENTE: Elaboración propia

Un 53% de los encuestados tienen dos hijos, siendo este grupo el mayoritario, un 20% tiene 3 o más hijos y otro 20% tiene tan solo un hijo/a y por último un 7% no tiene ningún hijo/a.

De estos porcentajes, un 8% de las mujeres encuestadas tienen hijos mientras que un 2%, no tiene ningún hijo/a, y las que tienen, son entre uno o dos hijos, más no.

A continuación, se pasa a plantear otras cuestiones que tienen que ver ya con medidas de igualdad y no tanto con información personal propia.

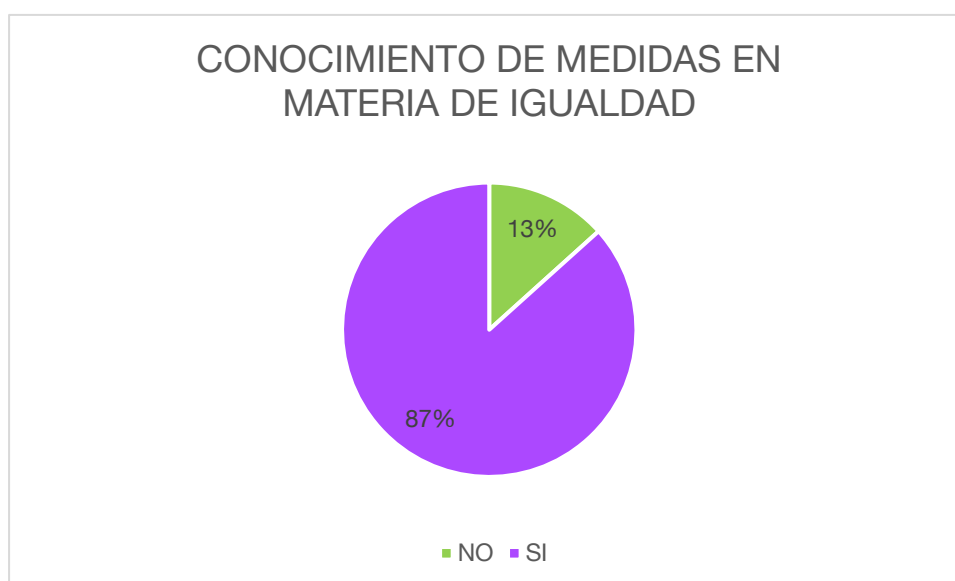
Una de estas cuestiones planteadas era si conocían las medidas en materia de igualdad, y si creían que el Ayuntamiento tiene en cuenta estas medidas y por tanto, le dan importancia a la igualdad.

Gráfico 16. Importancia de la igualdad en el Ayuntamiento



FUENTE: Elaboración propia

Gráfico 17. Conocimiento de las medidas de igualdad



FUENTE: Elaboración propia

Los resultados obtenidos en estas dos cuestiones han sido que un 87% de la plantilla que ha contestado, conoce las medidas en materia de igualdad y un 87% de los encuestados consideran que el Ayuntamiento tiene en cuenta la igualdad y aplica las medidas.

Por otro lado, un 93%, considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de promocionar internamente en el Ayuntamiento.

Además, un 87% de los encuestados considera que las bajas por maternidad/paternidad se piden en igualdad dentro del Ayuntamiento (véase gráfico 15)

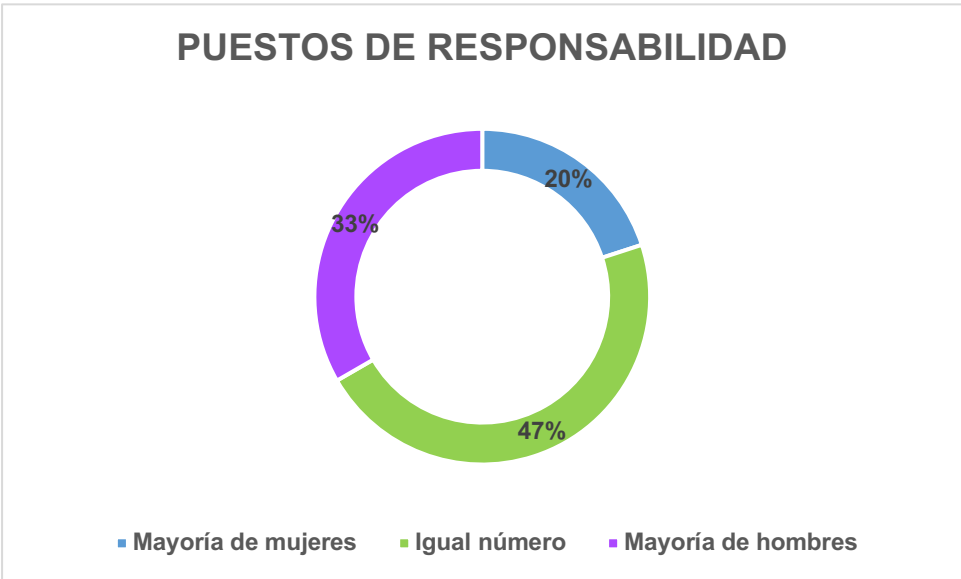
Gráfico 18. Bajas por maternidad/paternidad



FUENTE: Elaboración propia

Una de las preguntas planteadas era para conocer si en puestos de responsabilidad consideraban que había un mayor número de mujeres o de hombres, o por otra parte estaban equiparados.

Gráfico 19. Puestos de responsabilidad



FUENTE: Elaboración propia

Un 47% de los encuestados consideran que están representados en los puestos de responsabilidad de manera equitativa, por otro lado, un 33%, considera que hay una mayoría de hombres y, por último, un 20% considera que hay una mayoría de mujeres en los puestos de responsabilidad.

Otra de las cuestiones, era para conocer sus experiencias en entrevistas de trabajo, si habían sentido que el lenguaje utilizado fuese inclusivo y no discriminatorio, o, todo lo contrario. A lo que contestaron, un 67% que, si que consideraban que el lenguaje utilizado era inclusivo y no discriminatorio, mientras que un 20%, considera que son discriminatorios y por otro lado, un 13% no sabe o no contesta.

Por último, se ha preguntado si creían que eran necesarias actividades en materia de igualdad, los empleados han respondido con un 87% que sí son necesarias actividades en materia de igualdad, respecto a un 13% que considera que no son necesarias las actividades en materia de igualdad.

Una vez analizados los resultados extraídos del cuestionario contestado por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Siete Aguas, vamos a pasar a analizar la información que ha proporcionado la organización como se ha comentado anteriormente mediante una hoja de cálculo.

A través de esta información, se puede deducir que todavía existen desigualdades, ya que, al proporcionar información de toda la plantilla, aparecen tres personas encargadas de la limpieza que resultan ser mujeres. Así como el personal de la guardería también son mujeres. Por otro lado, los empleados encargados del mantenimiento son todos hombres.

Por eso podemos concluir en que la entidad se encuentra en proceso de alcanzar una igualdad efectiva y real al 100%.

Esto se deduce, porque son una entidad que conoce las medidas de igualdad que establece la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y esta en proceso de aplicarlas todas y cada una de estas medidas.

Además, tienen las mismas oportunidades de acceso y promoción los hombres y mujeres de la plantilla y en los puestos de responsabilidad, según los empleados, existe un número igual de hombres que de mujeres.

Tras todo este análisis se va a pasar a exponer los puntos más críticos en los que se va a incidir para corregir los sesgos y conseguir la igualdad efectiva.

En primer lugar, se necesitan crear nuevos puestos, ya que la mayoría tienen una antigüedad de cinco años o más, y por tanto es necesario que entre gente nueva y crezca la plantilla.

Por otro lado, los salarios de los hombres siguen siendo más elevados respecto a los de las mujeres, los de las mujeres rondan los 1.000€ y los de los hombres son más elevados.

Además, la mayoría de las mujeres tienen turno de mañanas y esto puede ser debido a la tutela de los hijos y la casa. Mientras que la mayoría de los hombres tienen turno de mañana y tarde.

Pese a que la alcaldía la ostente una mujer, y que los resultados en el cuestionario digan que están representados de manera equitativa los hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad, la información proporcionada de los puestos no se ajusta a esta realidad, por lo que deben aumentar los casos de mujeres en los puestos de responsabilidad.

Por último, hace falta más cursos e información en materia de igualdad ya que hay empleados que no conocen la normativa y la mayoría considera que se debe hacer más actividades para la igualdad. Así como la segmentación que todavía existe en algunos puestos de trabajo cómo son la limpieza o la guardería pública que están ocupados por mujeres.

○ **FASE 3: DEFINICIÓN, ÁREAS Y PLAN DE ACCIÓN**

Una vez que se ha elaborado el diagnóstico de los datos analizados a través del cuestionario, vamos a pasar a definir las áreas en las que cabe una reforma y una aplicación del Plan de Igualdad por encontrarse mayores desigualdades entre hombres y mujeres.

Las áreas en las que nos vamos a centrar principalmente a la hora de realizar el Plan de Igualdad son:

1. Empleo y formación
2. Conciliación vida laboral y familiar
3. Educación para la igualdad
4. Brecha salarial
5. Puestos de responsabilidad
6. Igualdad en los puestos

En primer lugar, vamos a definir los objetivos a largo plazo que la entidad desea cumplir de aquí a un futuro:

- Promover medidas para garantizar la igualdad de acceso y promoción al empleo: Los procesos para el acceso a puestos en las Administraciones muchas veces no son en términos de igualdad, ya que se exige unos requisitos un tanto discriminatorios.
- Incrementar la igualdad en los puestos de trabajo del Ayuntamiento: por regla general, las mujeres tienen mayor dificultad a la hora de encontrar empleo y mantenerlo en el tiempo que los hombres, por eso hay que romper con esa brecha de género e incrementar el número de mujeres en la organización
- Mejorar las condiciones de trabajo y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar: mayoritariamente en la actualidad, el cuidado de los hijos suele ser responsabilidad femenina, por eso las mujeres tienen que compaginar su empleo con el cuidado de los hijos.
- Dar cursos formativos y de sensibilización para la igualdad de oportunidades: La sociedad en la que vivimos hace que se sitúe a los hombres en una posición de poder frente a las mujeres con roles diferenciados. Por eso hay que educar en la igualdad para que se llegue a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en este caso dentro de la organización municipal.

- Fomentar medidas que favorezcan la erradicación de brechas salariales: todavía existen desigualdades salariales entre hombres y mujeres, conocido como la brecha salarial, donde las mujeres muchas veces no alcanzan el salario del hombre aún teniendo el mismo empleo y responsabilidad.
- Aumentar el número de mujeres en los puestos de responsabilidad: tal y como comentaba anteriormente del salario, pasa lo mismo con el ascender a puestos de mayor rango, que es una tarea difícil para las mujeres por el término ya conocido como techo de cristal.

Estos son objetivos a largo plazo que dicha entidad tendrá que cumplir y llegar a conseguir en un largo período de tiempo y que se irán viendo en las evaluaciones y controles que se realicen en diferentes momentos.

A partir de estos objetivos que hemos planteado en función de las áreas de actuación, vamos a crear acciones o medidas que se van a llevar a cabo para poder lograr la consecución de estos objetivos y que el Plan se aplique de forma efectiva.

- Promover medidas para garantizar la igualdad de acceso y promoción al empleo:
 - Publicación de todos los procesos de selección desglosados por género
 - Corregir en caso de que al publicar ofertas de empleo estén diferenciadas por sexo
 - Los órganos velarán por el cumplimiento del principio de igualdad
- Incrementar la igualdad en los puestos de trabajo del Ayuntamiento:
 - Realizar cursos y talleres para la integración de la igualdad en las políticas del ayuntamiento
 - Revisar los puestos de trabajo para evitar cualquier tipo de desigualdad que pueda existir

- Mejorar las condiciones de trabajo y favorecer la conciliación:
 - Promulgar la legislación en materia de conciliación
 - Flexibilizar los horarios de los trabajadores y trabajadoras
 - Fomentar medidas que promulguen la corresponsabilidad entre los hombres y mujeres

- Dar cursos formativos y de sensibilización para la igualdad de oportunidades
 - Facilitar la asistencia a cursos en materia de igualdad para todos los empleados
 - Formar al personal de Recursos Humanos en dicha materia para mejorar a la hora de seleccionar personal
 - Se crearán comunicados con nueva normativa y leyes que aparezcan en dicha materia

- Fomentar medidas que favorezcan la erradicación de brechas salariales:
 - Revisión de las retribuciones de la plantilla, así como de los criterios que se utilicen
 - Negociación de complementos salariales para que no existan elementos discriminatorios
 - Garantizar la transparencia en los salarios

- Aumentar el número de mujeres en los puestos de responsabilidad.
 - Mejorar la empleabilidad del sector femenino
 - Combatir la segregación vertical y horizontal para conseguir romper el techo de cristal
 - Establecer una parte de responsabilidad en puestos destinados exclusivamente a mujeres

Una vez establecidas las acciones y objetivos, vamos a pasar a definir a quién se le van a aplicar estas medidas y quiénes van a ser evaluados para ver si se están cumpliendo.

Los objetivos y las acciones van a ser aplicados a toda la plantilla del Ayuntamiento de Siete Aguas, es decir, a los empleados laborales y funcionarios, así como a los representantes políticos y al personal eventual del Ayuntamiento.

Sin distinción del área en que se encuentren trabajando, ya que es un plan global que se aplica a toda la organización municipal.

Además, todas estas acciones deberán aplicarse en la plantilla en el plazo máximo de un año y medio. Cabe destacar que todas las acciones estarán responsabilizadas por todas las áreas o departamentos, donde en cada una de dichas áreas se asignará un responsable que se encargará por velar por el cumplimiento de todas y cada una de las acciones

Y se realizará una evaluación y revisión de dichas acciones cada cuatro meses, para ver si se están aplicando o en el caso de que se comentan errores poder subsanarlos antes de que se aplique de forma continua a la organización.

Por último, deberá delimitar el presupuesto que se va a destinar para la realización de dicho plan, a continuación, podemos ver una tabla donde se desglosa cada cantidad:

Tabla 1. Presupuesto para aplicar el Plan de Igualdad

| ÁREAS DE ACTUACIÓN | FINANCIACIÓN ANUAL |
|--|--------------------|
| Área 1: Empleo y formación | 15.000 |
| Área 2: Conciliación vida laboral y familiar | 15.000 |
| Área 3: Educación para la igualdad | 7.400 |
| Área 4: Brecha salarial | 10.000 |
| Área 5: Puestos de responsabilidad | 9.700 |
| Área 6: Igualdad en los puestos | 4.000 |
| TOTAL | 61.100 |

FUENTE: Elaboración propia

En este presupuesto se ha priorizado el área 1 y 2 sobre las demás debido a su impacto social y a su carácter transversal, ya que son las que más pueden afectar positivamente al resto de las áreas.

- **FASE 4: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Para la implantación del Plan de Igualdad, en primer lugar, hay que facilitar la transparencia informando a los implicados de todo el proceso del Plan, así como de los objetivos y destinatarios a los que hará referencia.

Una vez toda la plantilla sea informada de cómo va a ser el plan con todo tipo de detalles, se pasará a votar en el Pleno del Ayuntamiento. Una primera votación que se exige mayoría absoluta, y en caso de que no se dé, se realizaría una segunda votación donde serviría con tener una mayoría simple.

En este momento, la Comisión de Igualdad pasará a tener un papel muy importante porque tendrá que velar por el cumplimiento del Plan, es decir, que se cumplan los objetivos y las acciones establecidas antes del periodo de finalización.

La elaboración del Plan de Igualdad, así como su seguimiento y evaluación tendrá una vigencia ilimitada. Esto es así porque el Plan de Igualdad permanecerá en la organización para que sea una entidad igualitaria, aun que se hagan actualizaciones o modificaciones a lo largo del tiempo.

En cuanto al seguimiento, se elaborará cada cinco meses unos informes de evaluación, donde se medirá el grado de cumplimiento del plan con los objetivos y las acciones.

Estos informes deberán contener medidas correctoras, en caso de existir sesgos y así velar por el cumplimiento del plan. A continuación, pasaremos a detallar los indicadores que nos van a servir para la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.

Para cada área en las que se ha dividido el Plan con sus respectivas acciones, ahora es importante crear unos indicadores para poder medir el impacto que van

teniendo y los resultados que dan para ver el si se cumplen o no. A continuación, se presentan los indicadores que hay para cada una de las áreas.

- Empleo y formación:
 - Porcentaje de horas de dedicación al mes de la plantilla a la promoción de la igualdad según su sexo y categoría profesional
 - Uso de técnicas neutras de selección
- Conciliación vida laboral y familiar:
 - Personas con horario flexible
 - Número de reuniones realizadas dentro de la jornada laboral
- Educación para la igualdad;
 - Porcentaje de horas de formación dedicadas a temas de igualdad
 - Porcentaje de actividades de formación previstas en materia de igualdad
- Brecha salarial:
 - Numero de mujeres y hombres por porcentajes de retribución
 - Transparencia de la política retributiva y estructura salarial
- Puestos de responsabilidad:
 - Incremento respecto al año anterior de mujeres en cargos de responsabilidad en el Ayuntamiento
 - Número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado posteriormente a la creación de dicho plan
- Igualdad en los puestos

- Porcentaje de hombres y mujeres con contrato indefinido
- Porcentaje de personas por área según su sexo

CAPÍTULO QUINTO: CONCLUSIONES

En el mundo se ha producido cierto progreso en materia de igualdad gracias a la adopción de medidas, así como la elaboración de leyes nacionales y tratados internacionales.

Pero todavía sigue existiendo falta de compromiso en el mundo que provoca que se den brechas salariales, techos de cristal y dificultad para entrar al mundo laboral de las mujeres e impide que exista una igualdad real y efectiva.

Por ello, la elaboración y aplicación de un plan de igualdad es una gran herramienta que se puede usar como punto de partida para que empresas y organizaciones promulguen la igualdad dentro de su plantilla y así poder erradicar cualquier discriminación que pueda existir en materia de igualdad y proponer medidas que supongan un cambio en la cultura de las organizaciones.

No obstante, para que esto pueda hacerse efectivo, la Administración Estatal debe dar apoyo y recursos para poder hacerlo posible, mediante medios económicos a la hora de aplicar las medidas necesarias y recursos materiales para saber cómo se deben elaborar y aplicar dichos planes.

Este era, precisamente, el objetivo de este Trabajo de Final de Grado, poder desarrollar un Plan de Igualdad aplicable al Ayuntamiento de Siete Aguas.

A continuación, se van a extraer las conclusiones tras la elaboración del Plan de Igualdad aplicado en el Ayuntamiento de Siete Aguas. Después de realizar el cuestionario y pasarlo a la plantilla, y de recopilar información por parte de la organización, las conclusiones extraídas son:

- Se constata el compromiso por parte del Ayuntamiento y sus empleados a la hora de elaborar el Plan, tras proporcionar información y contestar el cuestionario.
- El Ayuntamiento es una entidad con menos de cincuenta empleados por lo que no tendría la obligación de realizar un Plan de Igualdad.

- No se presentan prácticamente desigualdades, pero aún así se han tomado una serie de medidas para erradicar las discriminaciones que puedan existir y mejorar la situación de la organización.
- El Ayuntamiento se preocupa por erradicar cualquier tipo de discriminación que exista ya que, previamente a la pandemia contrataron a una empresa para la elaboración de un Plan de Igualdad. Dicho Plan se paralizó, pero van a retomarlo a partir de septiembre.
- Hay un buen clima de trabajo dentro de la organización, conocido por la información que ha proporcionado la organización.

Como reflexión personal, este TFG, me ha servido para aprender y conocer lo que es un Plan de Igualdad en profundidad, así cómo aprender como se elabora. Y además, toda la normativa existente en materia de igualdad.

BIBLIOGRAFÍA

- AÚN, D. (s.f.).
Ayuntamiento de Siete Aguas. (s.f.). Obtenido de <http://www.sieteaguas.es/>
Ayuntamiento de Siete Aguas. (Junio de 2020). Obtenido de <http://www.sieteaguas.es/es/content/localizacion>
Ayuntamiento de Siete Aguas. (2020). Obtenido de <http://www.sieteaguas.es/>
Blasco Carrascosa, J. A., Mas Sanchez, S., & Ruiz de la Fuente, C. (1973). *Siete Aguas un estudio histórico-geográfico*. Valencia: Artes Gráficas Soler.
BOE. (29 de diciembre de 1978). *Constitución Española 1978*. Obtenido de Boletín Oficial del Estado, núm. 331, páginas 29313 a 29424:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
BOE. (2 de abril de 1985). *Ley Orgánica 7/1985 Reguladora de Bases de Régimen Local*. Obtenido de Boletín Oficial del Estado , 8945-8964.:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-5392>
BOE. (5 de noviembre de 1995). *Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>
BOE. (2007). *Boletín Oficial del Estado*. Obtenido de Ley 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
BOE. (2007). *Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres* . Madrid. Campoamor, C. (2019). *La mujer quiere alas y otros ensayos*. Madrid: Renacimiento.
Constitución Española. (02 de 01 de 1978). *Constitución Española*.
Foro Ciudad. (3 de noviembre de 2019). *Foro Ciudad*. Obtenido de Pirámide Población: <https://www.foro-ciudad.com/valencia/burjassot/habitantes.html>
Foro Ciudad. (2020). Obtenido de www.forociudad.es
Google. (5 de Noviembre de 2019). *Localización Burjassot*. Obtenido de Google Imágenes: <https://google.es/imágenes>
Harnan, M. (s.f.). *La estructura Organizacional: Grupos y estructuras gerenciales*. Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MGIEMV/GestionAdmtivaEV04/materiales/Unidad_1/Lectura2_EstructuraOrg_U1_MGIEV001.pdf
INE. (10 de octubre de 2019). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de <https://www.ine.es>
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2020). *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*. Obtenido de Instituto de la Mujer: <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Plan%20de%20Igualdad/Manual%20para%20elaborar%20un%20Plan%20de%20Igualdad%20en%20la%20empresa.pdf>
Naciones Unidas. (7 de noviembre de 2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
ONU. (2020). *Organización Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/>
Todo colección. (2020). Obtenido de <https://www.todocoleccion.net/fotografia-artistica/siete-aguas-fuente~x53132133>
Tugesto. (Agosto de 2020). Obtenido de <https://tugesto.com/blog/plan-de-igualdad-en-la-empresa-lo-conoces-como-elaborarlo-ejemplo-para-hacer-el-tuyo/>

ANEXO

CUESTIONARIO ELABORADO PARA SER CONTESTA POR LOS EMPLEADOS DEL AYUNTAMIENTO

1. Indique su sexo:
 - a. Mujer
 - b. Hombre

2. Indique su franja de edad:
 - a. De 18 a 29 años
 - b. De 30 a 39 años
 - c. De 40 a 49 años
 - d. 50 o más años

3. ¿Cuál es su nivel de estudios?
 - a. Sin estudios
 - b. Estudios primarios
 - c. Estudios secundarios
 - d. Estudios universitarios

4. ¿En qué área se encuentra usted trabajando?
 - a. Administración
 - b. Policía
 - c. Servicios Sociales
 - d. Brigada
 - e. Otras

5. ¿Qué tipo de contrato posee?
 - a. Temporal
 - b. En prácticas
 - c. Indefinido
 - d. Interino

e. Otras

6. ¿Cuál es su jornada laboral?

- a. Menos de 20 horas
- b. De 20 a 34 horas
- c. De 35 a 39 horas
- d. 40 horas

7. ¿Qué horario de trabajo tiene?

- a. Mañanas
- b. Tardes
- c. Mañanas y tardes
- d. Otras

8. Indique su salario mensual:

- a. Menos de 500€
- b. Entre 500 y 1.000€
- c. Entre 1.000€ y 1.500€
- d. Entre 1.500 y 2.000€
- e. Entre 2.000€ y 2.500€
- f. Más de 2.500€

9. ¿Cuál es su antigüedad en el Ayuntamiento?

- a. Menos de 6 meses
- b. De 6 meses a 1 año
- c. De 1 a 3 años
- d. De 3 a 5 años
- e. Más de 5 años

10. Indique el Número de hijas/os que tenga

- a. 0 hijos
- b. 1 hijo
- c. 2 hijos

d. 3 o más hijos

11. ¿Conoce las medidas de la Ley de Igualdad?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe/ No contesta

12. ¿El lenguaje utilizado en las entrevistas es inclusivo y no discriminatorio?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe/ No contesta

13. ¿Cree que el Ayuntamiento tiene en cuenta la igualdad?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No contesta

14. ¿Cree que tanto hombres como mujeres tienen la misma oportunidad de promocionar en el Ayuntamiento?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe /No contesta

15. ¿Cree que las bajas por maternidad/ paternidad las piden tanto hombres como mujeres en el Ayuntamiento?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No contesta

16. En los puestos de responsabilidad. ¿Existe un mayor número de mujeres o de hombres?

- a. Mayoría de mujeres
- b. Mayoría de hombres

- c. Igual número
- d. No sabe / No contesta

17. ¿Cree qué son necesarias actividades en materia de igualdad?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No contesta